

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa manusia yang bekerja di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu modal utama suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi Budiningsih, dkk., (2020). Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya masing masing.

Perkembangan teknologi, jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga kerja yang berkualitas maka kinerja yang dicapai akan lebih baik. Tuntutan

akan adanya karyawan yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan, karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Plasa Telkom Bangli adalah cabang dari PT. Telkom Akses yang merupakan salah satu dari anak perusahaan BUMN yaitu PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Pendirian PT Telkom Akses merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan *broadband* (internet dengan kecepatan tinggi) untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat indonesia. Berdasarkan hal tersebut Plasa Telkom Bangli dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul agar bisa memperoleh kinerja secara optimal sehingga tujuan dari Plasa Telkom Bangli. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja karyawan pada Plasa Telkom Bangli dilihat dari data keluhan dan pemasangan baru dari pelanggan tahun 2023.

Tabel 1.1
Table Data Jumlah Keluhan dan Pemasangan Baru pada Plasa Telkom Bangli (januari-Oktober 2023)

Bulan	Keluhan	Persentase	Pemasangan Baru	Persentase
Januari	47	0%	31	0%
februari	49	4,2%	33	6,4%
Maret	55	12,2%	29	-12,1%
April	57	3,6%	28	-3,5%
Mei	60	5,2%	27	-3,5%
Juni	62	3,3%	27	0%
Juli	66	6,4%	28	3,7%
Agustus	73	10,6%	26	-7,1%
September	75	4,1%	25	-3,8%
Oktober	76	1,3%	23	-8%

Sumber: Data Arsip Plasa Telkom Bangli

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah keluhan/gangguan berbanding terbalik dengan pemasangan baru, dimana dari data tersebut keluhan/gangguan mengalami peningkatan tetapi pemasangan baru mengalami penurunan. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan kinerja karyawan pada Plasa Telkom Bangli. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan dari beberapa faktor penyebab seperti karyawan kurang adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam pelaksanaan kerja, kurangnya ada jiwa kepemimpinan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan, serta karyawan yang kurang pemahaman dan keterampilan dari para karyawan sehingga menjadi kurang produktif dalam bekerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan Ramli (2019). Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Banyak faktor seperti motivasi yang penting dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Nurdiansyah (2020). Kinerja karyawan berkaitan dengan jumlah pekerjaan, kehadiran di tempat kerja, sifat baik dan ramah, dan ketepatan waktu kerja. Dari perspektif psikologi kerja dan organisasi, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi dan merupakan pengaruh yang terdiri dari tiga komponen: motivasi, tingkat kualifikasi, dan sikap (Casmun, 2021). Kinerja karyawan juga relevan dengan penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Motivasi perlu di berikan kepada karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada Plasa Telkom Bangli terkait dengan motivasi dari hasil wawancara dengan karyawan Plasa Telkom Bangli, menurut karyawan tidak adanya perbedaan dengan karyawan yang bekerja sepenuh hati

dengan kariawan yang bekerja tidak maksimal karena tidak adanya sanksi atau peringatan yang di berikan oleh pemipin, adanya ketidak nyamanan karyawan yang bekerja dengan sepenuh hati terhadap karyawan yang bekerja tidak maksimal karena gaji yang di berikan sama. Ketidak adaan penghargaan prestasi dan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menyebabkan motivasi kinerja kariawan menjadi menurun.

Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu untuk berkembang menjadi lebih baik dalam segala hal sebagai konsekuensi dari inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, kesenangan, dan ketelitian untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Pegawai mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, tidak hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan untuk sukses, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi yang berarti “penandaan” dalam bekerja. Prestasi tinggi biasanya membawa kepuasan bagi pegawai karena mereka sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan cenderung mampu mencapai tujuan organisasi dengan caranya sendiri, pegawai dapat diberi tanggung jawab lebih untuk keputusan dan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian sebelumnya mengenai motivasi menurut Bagaskara dan Jamaludin (2021) dan Eka (2021) menyebutkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2020) serta Supriatin dan

Puspitawati (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepemimpinan diri (*self leadership*) juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada Plasa Telkom Bangli terkait dengan kepemimpinan diri (*self leadership*) adalah kurangnya jiwa kepemimpinan dalam diri karyawan. Dari hasil wawancara dengan karyawan Plasa Telkom Bangli, menurut karyawan tidak adanya *role model* atau teladan dalam bekerja dan kurangnya apresiasi terhadap hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Hal ini membuat rendahnya kesungguhan hati yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan cepat karena merasa bisa diselesaikan pada lain waktu.

Self-leadership berasal dari konsep penghargaan diri sendiri untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki perawat di lingkungan layanan keperawatan yang mendorong perawat untuk menampilkan *self-leadership* yang kreatif dan aktif. Strategi yang berfokus pada perilaku *self-leadership* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan kinerja rumah sakit. *Self-leadership* berfungsi dalam mengurangi beban pekerjaan pengawasan bawahan, serta memungkinkan perawat di level manapun dalam organisasi untuk terus berkinerja dengan baik sehingga mampu mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi Septiani & Fitriani (2023). Asumsi dasar dibalik *self leadership* adalah bahwa orang yang bertanggung jawab, dapat dan mampu membangun dan mengembangkan inisiatif tanpa ada tekanan dari atas atau pihak *eksternal*, hukum dan aturan tertentu. Individu dapat memantau dan

mengendalikan perilakunya sendiri dengan dukungan individu yang tepat. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Sintaasih (2018) dengan judul Pengaruh *Self Leadership* dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Four Point by Sheraton menunjukkan bahwa *Self leadership* dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Four Points by Sheraton Bali. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Sawitri, dkk. (2018), Bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Melaksanakan pelatihan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Fenomena yang terjadi pada Plasa Telkom Bangli adalah permasalahan pada pelatihan kerja. Dilihat dari beberapa karyawan yang kurang tentang pemahaman menggunakan *standart operating procedur* (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta adanya kesenjangan di antara pegawai *senior* dan *junior* mengenai keterampilan kerja yang belum merata. Sehingga perlunya dilakukan pelatihan bagi para karyawan yang bekerja pada Plasa Telkom Bangli.

Pelatihan karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan keahlian karyawan atas pekerjaan tertentu dan yang dilakukan saat ini. Sehingga, karyawan yang sudah berpengalaman maupun karyawan baru dapat kerja secara optimal dan tidak terjadi kesenjangan antar karyawan. Pelatihan pada dasarnya ialah salah satu bentuk upaya perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan prestasi kerja yang baik tidak hanya dilakukan melalui cara penarikan tenaga kerja yang kompeten tetapi juga didukung usaha yang lain, salah satunya melalui pelatihan tenaga kerja. Berbagai

usaha untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan karyawan para pemimpin perusahaan telah menyadari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada unsur karyawannya Anggereni (2019).

Menurut Fahrozi (2022) Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM memajukan perusahaan. Pelatihan adalah salah satu faktor terpenting persaingan domestik dan internasional. perkembangan pesat status ilmu pengetahuan dan teknologi di perusahaan sangat diperlukan. Menyeimbangkan upaya pengembangan sumber daya, memimpin dan menggerakkan rotasi perusahaan. Menurut hasil penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Mutholib (2019) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung oleh hasil penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019), Jasin (2021), Puspitasari (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019), Ratnasari (2021) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Plasa Telkom Bangli. Penurunan hasil penilaian indikator-indikator kinerja karyawan dapat menjadi petunjuk adanya gejala yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi pada Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Plasa Telkom Bangli, maka dalam penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, *Self Leadership* Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Plasa Telkom Bangli”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Bangli?
2. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Bangli?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Bangli?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Bangli.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Bangli.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Plasa Telkom Bangli.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya dan memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen

sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi, *self leadership* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi penelitian mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan bagi pihak yang terkait, yang hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan kedepan. Khususnya mengenai hal-hal yang berubungan dengan motivasi, *self leadership* dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan



UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968, yang mengemukakan tentang teori penetapan tujuan atau lebih dikenal dengan istilah *goal setting theory*. Pendekatan *goal setting theory* dilakukan bahwa orang dalam melakukan pekerjaan mempunyai tujuan berdasarkan hasil kinerjanya. Seseorang dalam bekerja memiliki target tujuan yang hendak dicapai, namun dalam pendekatan teori ini menekankan pada proses motivasi yang mengakibatkan seseorang dalam bekerja menghasilkan yang dapat melebihi dari tujuan tersebut. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018:258). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerja.

Hubungan *goal setting theory* dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya – upaya perusahaan dalam memberikan petunjuk serta bagaimana cara perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang dalam hal ini

adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam penelitian ini ditentukan oleh motivasi, *self leadership* dan pelatihan kerja pada perusahaan PT. Telkom Indonesia Tbk. Banyaknya faktor pendukung dalam pencapaian kinerja tersebut tidak hanya berasal dari luar diri atau *eksternal* namun yang paling memiliki asil besar juga faktor dari dalam karyawan itu sendiri. Motivasi, *self leadership* dan pelatihan kerja merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Mengacu pada Locke's *goal setting theory* atau teori penentuan tujuan mempunyai tiga mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih focus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu menumbuhkan kemampuan *self leadership* untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Ketiga, penetapan tujuan dapat mendukung adanya pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan kerja bagi para karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan mencapai tujuan. Berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan untuk kebersihan perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kepastian sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antar atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberi motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana yang harmonis.

Menurut Fahmi (2020:15-33) kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling penting dilakukan secara sistematis untuk mengetahui kinerja pegawai.

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat diukur melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Handayani dan Suryani (2019) kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual.

Meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja, serta disiplin kerja.

b. Faktor Psikologis

Meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.

c. Faktor organisasi

Meliputi sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat, dan *job design*.

Menurut Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang atau tugas yang diberikan.

c. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

d. Kompetensi yaitu ketrampilan yang dimiliki pegawai.

- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran oprasional Perusahaan.
- f. Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- g. Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2. Indikator kinerja karyawan

Menurut Farisi, dkk., (2020) menyatakan bahwa indikato-indikator kinerja yaitu meliputi:

a. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

b. Kuantitas *output*

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. Keandalan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemaunan serta semangat tinggi.

d. Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019) terdapat empat indikator yang merupakan bidang prestasi untuk kunci dari kesuksesan perusahaan yang meliputi:

a. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif tingkat

Inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.

d. Kecelakaan mental

Tingkat kemampuan dari kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran menentukan pada kualitas dan kuantitas hasil kerja.

2.1.3 Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung untuk perilaku manusia, sehingga ada keinginan bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terdorong dan di semangat untuk melakukan pekerjaan dengan giat sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi 2018). Motivasi kinerja itu dapat meningkatkan semangat dan membantu karyawan tersebut memiliki energy lebih untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seseorang yang memiliki motivasi kinerja yang tinggi dapat membuat suasana lingkungan kerja itu menjadi kondusif dan membantu pekerjaan untuk memenuhi apa yang karyawan butuhkan. Motivasi kerja dapat mempengaruhi pola pikir pekerja dalam melakukan segala pekerjaan yang mereka lakukan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, yang dapat dilihat dan dinilai secara nyata, pada saat melaksanakan tugas dan tujuan, satandar tujuan ditetapkan oleh organisasi bagi karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Maka dari itu motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat penting untuk setiap tujuan bisnis. Menurut Erri dan Fajrin (2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya:

- a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Suardika, dkk., (2023) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiunan,

tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

b. Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dengan kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

c. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan diberikan gaji yang layak untuk pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport dan fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan

Ditunjukkan dengan kemampuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain.

Menurut Tsuraya dan Fernos (2023) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang perilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan *optimisme*.

c. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan relisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.4 *Self leadership*

Self-leadership berasal dari konsep penghargaan diri sendiri untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki perawat di lingkungan layanan keperawatan yang mendorong perawat untuk menampilkan *self-leadership* yang kreatif dan aktif. Strategi yang berfokus pada perilaku *self-leadership* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan kinerja rumah sakit. *Self-leadership* berfungsi dalam mengurangi beban pekerjaan pengawasan bawahan, serta memungkinkan perawat di level manapun dalam organisasi untuk terus berkinerja dengan baik sehingga mampu mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi Septiani & Fitriani (2023). Seseorang yang

memiliki *self leadership* akan menunjukkan kemampuannya yang baik dalam bekerja seperti ketika disaat mengarahkan dirinya dengan baik, individu bisa berkomitmen terhadap organisasinya dimana individu akan melakukan yang terbaik bagi tempatnya bekerja, berinovasi untuk kemajuan pekerjaannya, dan merasa pas terhadap pekerjaannya.

1. Faktor-faktor Pendukung *Self Leadership*

Faktor pendukung yang mempengaruhi *self leadership* dalam menurut Listiani, dkk., (2019) yaitu:

- a. Kesadaran diri (*Self Awareness*) merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk berintrospeksi.
- b. Pengarahan diri (*Self Direct*) merupakan kemampuan untuk memusatkan kekuatan psikologis yang dimiliki individu dalam pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c. Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif berkaitan dengan obyek, orang, atau peristiwa.
- d. Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.

2. Indikator-Indikator *Self Leadership*

Indikator-indikator yang mempengaruhi *self leadership* menurut Suparheni (2020) yaitu:

- a. *Self Modelling*, merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk pengembangan *self leadership* melalui keteladan kepada karyawan yang berhubungan dengan cara pimpinan bekerja, terutama tentang contoh penyampaian yang mudah dimengerti oleh karyawan.

- b. *Self goal setting*, adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menyusun sasaran perusahaan dengan melibatkan karyawan.
- c. *Natural reward*, yaitu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan tidak berbentuk materi tetapi dengan cara mengajarkan kepada karyawan bagaimana menghargai dirinya sendiri dan dengan membangun penghargaan yang bersifat alamiah kedalam pekerjaannya.
- d. *Positive patterns*, adalah perilaku yang dikembangkan oleh pimpinan terhadap karyawan agar karyawan dapat berpikir secara mandiri untuk memanfaatkan segala peluang dan menyelesaikan segala rintangan dalam pekerjaannya.

2.1.5 Pelatihan Kerja

Menurut Setiawan, dkk., (2020) pelatihan kerja adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan mereka. Tujuan pelatihan kerja adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Proses pelatihan ini dapat melibatkan tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi untuk memastikan efektivitasnya. Pelatihan kerja juga dapat berfokus pada peningkatan kinerja sekarang dan persiapan untuk perubahan dan tuntutan pekerjaan di masa depan.

Menurut Safitri (2019) pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan yang diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam pekerjaan mereka. Pelatihan ini dapat mencakup sejumlah topik, mulai dari aspek teknis

pekerjaan hingga keterampilan interpersonal. Hal ini juga dapat diarahkan untuk mengatasi kebutuhan individu atau kelompok dalam organisasi. Pelatihan kerja memiliki peran kunci dalam mengembangkan karyawan dan memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan menurut Devi (2020) yaitu:

- a. Jenis pelatihan
- b. Tujuan pelatihan
- c. Materi
- d. Metode yang digunakan
- e. Kualifikasi peserta
- f. Kualifikasi pelatih
- g. Waktu (banyaknya sesi)

2. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja menurut Pradnyani (2019) adalah:

- a. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya,

personal dan kompeten, selain itu Pendidikan instrukturpun harus benar-benar untuk melakukan pelatihan. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentudan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

b. Materi Pelatihan

Sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan materi pelatihanpun harus di update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

c. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

d. Tujuan Pelatihan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yangdiharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar pesertadapat memahami pelatihan tersebut.

e. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

1. Tapala (2018) dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara dan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 92 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden.
2. Sawitri, dkk. (2018) dalam penelitian “Hubungan *Self Leadership*, *Self Efficacy* dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mojokerto. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 92

responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa *Self leadership*, *self efficacy*, dan kecerdasan intelektual berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden.

3. Putra dan Sintaasih (2018) dalam penelitian “Pengaruh *Self Leadership* dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton”. Jumlah sampel yang diambil adalah 100 orang responden, dengan metode nonprobability sampling dengan teknik *accidental sampling (convenience)*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian dan jumlah responden.

4. Harsono, dkk. (2021) berjudul “Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Bojonegoro”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan Disiplin kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi sangat baik. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan lokasi penelitian.
5. Josiah (2020) dalam penelitian “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat yaitu sebanyak 64 pegawai dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 orang responden. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Pesisir Barat. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan jumlah responden.

6. Widodo, Alamsyah, Bagus Utomo (2018) Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mencakup PT. Telkom Indonesia cabang Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah pihak atasan dan karyawan yang terlibat dalam proses pekerjaan di Telkom Indonesia Kota Batam yang jumlahnya sebanyak 113 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden setelah menggunakan rumus slovin (2007) dengan teknik random sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan lokasi penelitian dan jumlah responden.